

För ett hållbart arbetsliv i bygg & anläggningsbranschen

Den 28 april är det FN:s Internationella Arbetsmiljödag. Den Internationella Arbetsmiljödagen är en årlig internationell kampanj för att främja ett säkert och hälsosamt arbetsliv. Byggbranschens Säkerhetsdag hålls varje år i anslutning till den Internationella Arbetsmiljödagen och fokuserar 2023 på FÖRUTSÄTTNINGAR FÖR BRA LEDARSKAP.

Vi på Byggföretagen uppmanar alla medlemsföretag att på Säkerhetsdagen stanna upp och tänka över hur förutsättningarna för bra ledarskap kan förbättras på era arbetsplatser. Vad gör vi bra och vad kan vi göra bättre för att skapa goda förutsättningar?

Samla alla medarbetare och avsätt en stund för att utifrån påståenden i detta dialogmaterial diskutera hur var och en kan bidra till en säkrare och friskare arbetsplats. Gör gärna detta i samband med t.ex. ett start- eller byggmöte eller en skyddsron. Sammanställ svaren efter mötet och ta upp dem vid era arbetsplatsträffar.

Säkerhetsdagen 2023

Förutsättningar för bra Ledarskap

På Säkerhetsdagen den 28 april 2023, riktar vi åter igen uppmärksamheten mot säkerheten och arbetsmiljön i bygg- och anläggningsbranschen. I år fokuserar vi på Förutsättningar för bra Ledarskap.

Ledarskap kan vara allt från självledarskap och rollen som skyddsombud, till chefskap.

I detta dialogmaterial ger vi exempel på hur man kan arbeta vidare för att skapa goda förutsättningar för bra ledarskap och trivsamma arbetsplatser.

Läs mer på www.byggforetagen.se/sakerhetsdagen

BYGGFÖRETAGEN

Säkerhetsdagen 2023: Förutsättningar för bra Ledarskap

Förutsättningar för bra Ledarskap

Det ställs höga krav på personer som är ledare då de har stort inflytande över verksamheten och påverkar sina medarbetares vardag. Men för att vara en bra ledare behövs realistiska förutsättningar för att kunna utföra uppdraget.

På många byggarbetsplatser är ledaren ansvarig för personal, ekonomi, tidsplaner, arbetsmiljö och underentreprenörer. Ledaren ska ta beslut som inte uppskattas av alla och ha mod att stå kvar när det blåser - men är det hållbart i längden?

Förutsättningar för ett bra ledarskap innebär att det bör finnas ett tydligt uppdrag,

befogenheter, tillräckliga personella och ekonomiska resurser och tillgång till stödfunktioner som hjälper ledaren att hantera alla delar av sitt uppdrag. Även relationen med ledarens egen chef och såklart övriga medarbetare, är viktiga för att hantera uppdraget.

Ledarens förmåga att leda en verksamhet hänger inte så mycket på dess personliga egenskaper som man kanske kan tro. Ofta handlar det mer om hur organisationen ser ut där de verkar.

Vad ska då en organisation tänka på, om de vill ge sina ledare bättre förutsättningar att utföra sitt uppdrag?

Här är några exempel:

Skapa förutsättningar för dialog i organisationen

Det behövs forum där medarbetare och chefer kan diskutera målsättningen för verksamheten, och de resurser de har för att nå målen. Se över mötesrutinerna och fundera över vad ni fyller era möten med. Skapa möjligheter till dialog om ledaruppdraget. Se till att roller och mål är tydliga.

Skifta fokus från individ till organisation

Flytta fokus från chefen som individ till organisationen, och de förutsättningar som cheferna arbetar under. Ett sätt att göra det är att jämföra arbetsvillkoren för chefer inom olika typer av uppdrag, situationer och verksamheter. Lär av det som fungerar bra.

Ge stöd i ledarskapet

Första linjens chefer behöver mer stöd i arbetet med ekonomi, personal- och verksamhetsfrågor. Stödfunktioner bör samordna sina insatser så att de hänger ihop och underlättar för cheferna. Delegera arbetsuppgifter som kan utföras av andra än ledare och chefer. Rensa i chefsuppgifterna och skapa mindre administration. Att alla på en arbetsplats är medvetna om sitt ansvar för att skapa en god arbetssituation är också viktigt.

Se över antalet medarbetare per chef

Se till att cheferna har ansvar för ett rimligt antal medarbetare. Då kan de vara mer närvarande chefer för sina medarbetare, och har utrymme för att utveckla verksamheten.

Diskutera följande frågor med varandra:	Fyll på med egna frågor att diskutera:
Vilka mål har vi på vår arbetsplats?	
Hur når vi våra mål på denna arbetsplats?	
Hur lyssnar vi på varandras synpunkter och idéer på bästa sätt?	
Hur bidrar vi var och en till arbetsplatsens utveckling?	
Hur får vi tillräckligt med stöd i tex personalfrågor, administration, arbetsmiljö?	
Hur skapar vi möjligheter :	
• till återhämtning efter arbetsintensiva perioder	
• till en rimlig arbetsbelastning så vi har ork kvar att göra andra saker efter arbetsdagens slut	
• till rimlig arbetsbelastning för att kunna arbeta säkert	